

# Educación Cooperativa

## Instrumento Metodológico



ALIANZA COOPERATIVA INTERNACIONAL PARA LAS AMÉRICAS  
ACI-AMÉRICAS

2013

## Instrumento Metodológico de Educación Cooperativa ACI-Américas

### Justificación:

Durante los últimos años, se ha sentido la pérdida del sentido de pertenencia de las y los asociados a sus cooperativas. De la misma manera, desde el punto de vista académico, paidagógico, pedagógico, hebegógico y andragógico, se aprecia que las actividades de educación y formación en muchas cooperativas, responden mayoritariamente a procesos de educación no formales, además, no son evaluadas respecto al aprendizaje que eventualmente adquieren las y los participantes a estas actividades. Con ciertas excepciones, en general las cooperativas no sistematizan ni planifican anualmente actividades que respondan a un diagnóstico real de necesidades previamente y de acuerdo a su presupuesto anual para el Comité de Educación.

Se ha determinado en diferentes encuentros de Comités de Educación que se debe de separar las actividades de educación y formación para: Dirigentes; Gerencias y empleados; asociados y asociadas de base. Se pretende que los Comités de Educación de las cooperativas planifiquen anualmente, no sólo las actividades de educación y formación, sino, las fechas de las Asambleas, reuniones del mismo Comité así como las reuniones de sus Consejos de Administración o Juntas Directivas según sea el país.

Es recomendable desarrollar procesos integrales de educación y formación en los tres niveles y no continuar realizando actividades individuales y aisladas dentro de un proceso no formal de educación, sin un hilo conductor que lleve a procesos y programas completos de educación y formación, los cuales deberían responder a las necesidades que identifique cada cooperativa en los diagnósticos que deben realizar previamente a la planificación y puesta en marcha de procesos que fortalezcan el desarrollo institucional de cada cooperativa.

Actualmente una gran cantidad de cooperativas y sus Comités de Educación, no planifican de manera integral las actividades de educación y capacitación que realizan cada año, sino que van enviando principalmente a gerentes y empleados a

actividades que surjan en el medio, sin analizar la calidad de las mismas y sin que se evalúe lo aprendido. De la misma manera, una buena cantidad de recursos de educación siempre se dedican a actividades sociales sin ningún contenido ni orientación educativa.

### Objetivo General:

- Fortalecer la capacidad de los Comités de Educación y los procesos de educación y formación en las Cooperativas de la región.

### Objetivos específicos:

- Desarrollar e implementar procesos integrales de Educación Formal en las cooperativas.
- Establecer las metodologías y herramienta de evaluación para las actividades académicas.
- Elaborar y proponer módulos y programas a partir de las actividades académicas individuales de acuerdo a las necesidades identificadas en las cooperativas en los países.

### De qué manera:

Estableciendo programas integrales y formales de educación y formación para los tres segmentos de atención en las cooperativas a saber:

- Dirigentes;
- Gerencia y empleados;
- Asociados y asociadas de base.

Por esta razón, la ACI-Américas, propone la elaboración de una metodología de educación cooperativa de tal como se presenta a continuación.

## Propuesta Metodológica de Educación Cooperativa

Con el fin de orientar el proceso de elaboración de un instrumento metodológico de Educación Cooperativa, a continuación se presenta una propuesta metodológica, elaborada a partir de las experiencias adquiridas en las diferentes actividades académicas realizadas por la ACI-Américas durante los últimos 10 años.

### Objetivo General:

Elaborar un instrumento de Educación Cooperativa, como herramienta metodológica para orientar a los Comités de Educación y a las y los Formadores responsables de los procesos de educación en sus cooperativas en los países de la región.

### Objetivos específicos:

- Dotar a la institución cooperativa de un instrumento científico de planificación de la educación, a partir de un diagnóstico de necesidades.
- Planificar, las actividades de educación para el siguiente período, a partir del diagnóstico y de acuerdo al presupuesto de educación.
- Establecer un instrumento que permita monitorear el impacto de las actividades a partir indicadores y medios de verificación.

El desarrollo de este instrumento de Educación Cooperativa, contempla la integración de un "Grupo Catedrático (Académico) de Formadores Cooperativistas" avalado por la ACI-Américas, quienes también realizarán sus aportes de manera continua respecto a metodologías, programas, nuevas técnicas de aprendizaje, nuevos temas, etc. que lleven al fortalecimiento permanente del Instrumento Metodológico de Educación, identificando la diferencia entre las actividades Formales y las no Formales de educación.

### Antecedentes

De acuerdo a las actividades de educación cooperativa que se han realizado en diferentes países de la región, y a la investigación que se ha llevado a cabo con aportes de las y los participantes, se considera necesario revisar la manera en la que se están realizando actividades

de educación y formación en las cooperativas. La educación debe de sistematizarse prioritariamente en procesos formales de educación y orientar adecuadamente los procesos no formales de educación que se desarrollan actualmente. Por esta razón, se describen algunas definiciones que toda persona dedicada a la formación cooperativa, debe conocer y aplicar haciendo los ajustes metodológicos para cada caso. A continuación se describen algunas definiciones elementales que deben ser tomadas en cuenta en un "Instrumento Metodológico de Educación Cooperativa".

### Pedagogía

La palabra Pedagogía está formada por las voces griegas "Paidos" que significa niño y "Ago" que significa llevar, conducir, guiar. La Pedagogía es el conjunto de saberes que como disciplina, organiza el proceso educativo de las personas, en los aspectos psicológico, físico e intelectual considerando los aspectos culturales de la sociedad en general. Mientras que la Pedagogía es la ciencia que estudia la educación, la Didáctica es el conjunto de técnicas que facilitan el aprendizaje. Alguien puede ser Pedagogo pero no tener didáctica cuando no llega a su auditorio ni llena las expectativas, es decir que la didáctica evidencia determinadas competencias demostrando además de los saberes, los haceres.

La Pedagogía puede definirse como el arte y la ciencia de enseñar, el arte de transmitir experiencias, conocimientos, valores, con los recursos que tenemos a nuestro alcance, como son: la experiencia, los materiales, la misma naturaleza, los laboratorios, los avances tecnológicos, la escuela, el arte, el lenguaje hablado, escrito, la corporalidad, los símbolos y aspectos implícitos en la Proxémica.

Es así, que encontramos dentro de las llamadas Ciencias Agógicas:

- La Paidagogía, estudia la educación de niños en su etapa de preescolar de 3 hasta 6 años de edad.
- La Pedagogía estudia la educación del niño en su etapa de Educación Básica.
- La Hebegogía estudia la educación del adolescente en su etapa de Educación Media y Diversificada.

- La Andragogía estudia la [educación de las personas adultas hasta la madurez](#).
- La Gerontogogía estudia la [educación de adultos en su tercera juventud](#).

En el enfoque de estas ciencias agógicas, el alcance de la Pedagogía abarca a la educación a los primeros años de la vida del ser humano y no considera las variables específicas que caracterizan el proceso educativo del individuo adulto en sus diferentes etapas. Educar al individuo en su etapa adulta y establecer la manera más efectiva de hacerlo.

## Andragogía

La Andragogía es la disciplina que se ocupa de la educación y el aprendizaje del adulto. Etimológicamente la palabra adulto, proviene de la voz latina adultus, que puede interpretarse como "ha crecido" luego de la etapa de la adolescencia. El crecimiento biológico del ser humano llega en un momento determinado al alcanzar su máximo desarrollo en sus aspectos fisiológicos, morfológicos y orgánicos; sin embargo desde el punto de vista psico-social, el crecimiento del ser humano, a diferencia de otras especies, se manifiesta de manera ininterrumpida y permanente.

## La educación:

La [educación se define como un proceso de socialización por medio del cual las sociedades transmiten formalmente a sus nuevos miembros, a través de instituciones docentes, una serie de conocimientos, valores, lineamientos, procedimientos y directrices como normas e instrumentos de desempeño en los diferentes ámbitos de la vida de un individuo](#). Por lo tanto la educación comprende patrones de comportamiento, previamente establecidos por grupos de mayor experiencia y que están supuestos a ser asimilados y puestos en práctica por los estudiantes de generación en generación

- El [proceso multidireccional mediante el cual se transmiten conocimientos, valores, costumbres y formas de actuar](#).
- La educación no sólo se produce a través de la palabra, también está presente en todas nuestras acciones, sentimientos y actitudes diarias.

- El proceso de vinculación y concienciación cultural, moral y conductual. [A través de la educación, las nuevas generaciones asimilan y aprenden los conocimientos, normas de conducta, modos de ser y formas de ver el mundo de generaciones anteriores, creando además otros nuevos](#).
- Proceso de socialización formal de los individuos de una sociedad.
- La [educación se comparte entre las personas por medio de nuestras ideas, cultura, conocimientos, etc. respetando siempre a los demás](#). Ésto no siempre se da en el aula.

Existen tres tipos de educación:

- **Educación formal:**  
Hace referencia a los ámbitos de las escuelas, institutos, universidades, módulos.
- **Educación no formal:**  
Se refiere a los cursos, academias, e instituciones, que no se rigen por un particular currículo de estudios, a partir de seminarios, talleres y cursos.
- **Educación informal:**  
Es aquella que fundamentalmente se recibe en los ámbitos sociales, pues es la educación que se adquiere progresivamente a lo largo de toda la vida.

Como conclusión de esta introducción, es necesario mencionar la importancia de un proceso de educación como herramienta para el cumplimiento del Quinto Principio Cooperativo que se refiere a la "Educación, Formación e Información", el cual reza de la siguiente manera:

## Quinto Principio Cooperativo:

El movimiento cooperativo tiene un marcado compromiso con la educación. La Declaración de 1995 reza: Las cooperativas le proporcionan educación y entrenamiento a sus miembros, representantes electos, dirigentes y empleados de modo que puedan contribuir eficazmente al desarrollo de sus cooperativas. Éstas le informan al público en general - en particular a los jóvenes y a los líderes de opinión - sobre la naturaleza y los beneficios de la cooperación. El Principio destaca la importancia vital que desempeñaron la educación y el entrenamiento a lo interno de las cooperativas. La educación significa no sólo la distribución de

información o el fomento del patrocinio; significa lograr que las diferentes mentalidades de sus miembros, dirigentes electos y empleados comprendan totalmente la complejidad y la riqueza de la acción y pensamiento cooperativos.

El entrenamiento significa que se asegurará que todos los que están asociados a las cooperativas tengan la habilidad requerida para cumplir eficientemente con sus responsabilidades.

La educación y el entrenamiento son también importantes porque proveen excelentes oportunidades para que los líderes de la cooperativa entiendan las necesidades de su sociedad. Deben dirigirse de manera que permitan evaluar las actividades de la cooperativa y sugieran métodos de mejorar o proporcionar nuevos servicios. *Difícilmente falla una cooperativa que fomenta una comunicación bilateral eficaz entre sus miembros y líderes, al tiempo que opera eficientemente.*

El Principio termina con el reconocimiento de que las cooperativas tienen la responsabilidad particular de informar a los jóvenes y a los líderes de *opinión (políticos, servidores públicos, representantes de los medios de comunicación y educadores)* sobre la “naturaleza y beneficios” de la cooperación. En las últimas décadas, muchas cooperativas en muchísimos países han pasado por alto esta responsabilidad. Si las cooperativas van a desempeñar en el futuro el papel para el cual están capacitadas, informar es entonces una responsabilidad que deberá satisfacerse mejor. La gente no apreciará ni apoyará lo que no entiende.

#### Notas:

- a) Para mayor información, en el anexo N° 1 se describe de manera más desarrollada el tema de la Educación.
- b) La evaluación de los procesos de educación, es un tema importante dentro de las fases de un proceso de educación, en este sentido en el anexo N° 2 se hace una descripción sobre el tema.
- c) En el anexo N° 3 se menciona el tema de la capacitación. ¿Qué gana una organización al capacitar a su Recurso Humano en todos los niveles?
- d) Formación es un tema que debemos de conocer en el marco de los procesos de educación, en el anexo N° 4 se describe un detalle al respecto.
- e) Dentro de los procesos de educación, la sensibilización es muy importante para lograr mejores impactos, este tema se describe en el anexo N° 5.

Es mucho lo que podemos desarrollar sobre la teoría de la educación, sin embargo, para efecto de esta propuesta, a continuación se presenta una propuesta metodológica de Educación Cooperativa, a partir de la experiencia práctica desarrollada en más de 160 seminarios y talleres sobre temas de cooperativismo en todos los países de la región latinoamericana.

## Instrumento Metodológico de Educación Cooperativa

Es un documento que sirve para guiar toda acción educativa en cualquier organización cooperativa. Se considera un diseño del proceso pedagógico que debe desarrollar cualquier cooperativa para aplicar de manera científica el “V Principio Cooperativo”: Educación, Formación e Información. Porqué razón se considera conveniente contar con una metodología de Educación cooperativa?

### Principales razones:

- Al no planificar adecuadamente los procesos de educación, muchas cooperativas participan en actividades ofrecidas por entes dedicados al “comercio de la educación”, sin evaluar si realmente, éstas responden a los objetivos, visión y misión de cada cooperativa.
- Los Comités de Educación, en la mayoría de los casos, están integrados por personas que no poseen el conocimiento en Educación ni Formación.
- No se hace una diferenciación sobre la metodología pedagógica a usar con los tres grupos principales a educar en la cooperativa:
  - Dirigentes
  - Gerencias y colaboradores
  - Asociados y asociadas de base.

### Objetivos específicos:

- Dotar a la institución cooperativa de un instrumento de planificación de la educación, a partir de un diagnóstico de necesidades.
- Planificar, las actividades de educación a partir del diagnóstico y de acuerdo al presupuesto de educación.
- Establecer un instrumento que permita monitorear el impacto de las actividades a partir indicadores y medios de verificación.



## Etapas de un proceso metodológico de educación

Para planificar adecuadamente la educación y formación en una cooperativa, se propone aplicar las siguientes etapas de la propuesta metodológica de Educación Cooperativa:

Fases	Descripción
<p><b>Fase 1</b> Análisis FODA de la Educación.</p>	<p>Permite identificar la situación general de la institución, como herramienta para tomar decisiones acordes a los objetivos, Visión, Misión y políticas generales establecidas.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>El FODA orienta la dirección que debe llevar las actividades de educación y el contenido académico de las mismas.</li> </ul>
<p><b>Fase 2</b> Diagnóstico de necesidades y debilidades.</p>	<p>En este caso, el diagnóstico identifica necesidades insatisfechas, sentidas por las y los asociados.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Identifica, debilidades en la capacidad de respuesta por parte de la dirigencia, las gerencias y personal que labora en la cooperativa.</li> <li>Se toma en cuenta la definición de Cooperativa y el compromiso real a partir del "Acto Cooperativo".</li> <li>Se toma en cuenta el diagnóstico realizado con la comunidad en función del séptimo principio</li> </ul>
<p><b>Fase 3</b> Asignación de presupuesto.</p>	<p>De acuerdo a las principales debilidades identificadas, y al presupuesto establecido para el siguiente periodo, se identifican las actividades temáticas a realizar para fortalecer el conocimiento y actitud de las y los asociados.</p>
<p><b>Fase 4</b> Planificación de actividades de educación cooperativa, y la capacitación de las personas responsables de implementar las actividades de educación en las cooperativas.</p>	<p>Se elabora un cronograma que contemple lo siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>En esta fase, se deben de contemplar y establecer aquellas actividades que respondan directamente a las necesidades insatisfechas y a las debilidades identificadas.</li> <li>Se deben de contemplar las actividades que respondan en un 100% a las necesidades y debilidades identificadas, luego se toma en cuenta el presupuesto con el que se cuenta para el siguiente periodo, y se le da prioridad a lo que se considere más importante y según lo que se pueda desarrollar con el presupuesto establecido.</li> <li>Se debe de aplicar el Sexto Principio Cooperativo, coordinando con otras cooperativas, su planificación de actividades para el siguiente periodo y la posibilidad de realizar algunas actividades de manera conjunta, bajando los costos de las mismas.</li> <li>Se deben de planificar actividades con fechas exactas, para los tres segmentos de la cooperativa: Dirigentes; Gerencias y Empleados y las y los asociados de Base.</li> <li>También se debe de tomar en cuenta actividades de información para jóvenes y generadores de opinión tal como lo establece el Quinto Principio Cooperativo.</li> <li>Se debe evitar la improvisación como suele suceder en muchos casos en las cooperativas.</li> </ul>

<p>Fase 5 Desarrollo o implementación de actividades de acuerdo al Plan Anual de Educación y Formación.</p>	<p>En este caso, las cooperativas deben de orientar sus procesos de manera modular que lleven a las y los participantes a ser acreedores de diplomas respaldados por la ACI-Américas por medio de convenios con Instituciones dedicadas tanto a la Educación Formal como a las que se dedican a la Educación No Formal.</p> <p><b>Elaboración de los proyectos de Educación para cada segmento: “Ejemplo”</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ <b>Nombre:</b> Programa de educación y formación para Directivos.</li> <li>○ <b>Objetivo:</b> Educar y formar a Directivos y (¿Delegados? ) en áreas, económica, financiera, Recursos Humanos y doctrina cooperativa, para la toma de decisiones.</li> <li>○ <b>Beneficiarios:</b> Las y los directivos y Comités electos por la Asamblea.</li> <li>○ <b>Resultado esperado:</b> Directivos y miembros de otros Comités, capacitados en el manejo de estados financieros, y toma de decisiones en el ámbito cooperativo.</li> <li>○ <b>Localización física:</b> Describir.....</li> <li>○ <b>Temas a tratar:</b> Describir....</li> <li>○ <b>Metodología a utilizar:</b> Describir la metodología a utilizar, si es inductivo, deductivo, constructivo, interactivo.</li> <li>○ <b>Técnicas metodológicas:</b> Talleres, conversatorio, charlas, cursos modulares.</li> <li>○ <b>Fechas de realización:</b> Concuerda con el planificador anual de actividades.</li> <li>○ <b>Recursos necesarios:</b> Recursos humanos tales como personas facilitadoras profesionales en temas de educación.</li> <li>○ <b>Recursos financieros:</b> De acuerdo a lo asignado dentro del presupuesto anual de educación en la cooperativa.</li> <li>○ <b>Recursos técnicos:</b> Data Show, computadora, impresora, papel etc.</li> <li>○ <b>Material didáctico:</b> Folletos, Brochures, Libros, CDs, etc</li> </ul>
<p>Fase 6 Monitoreo y Evaluación de las actividades realizadas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Se establecen indicadores que medirán el impacto de las actividades de educación a partir del cambio de actitud en las y los participantes</li> <li>▪ En la realización de cada actividad, las y los participantes habrán completado información que servirá de base para evaluar su aprendizaje.</li> <li>▪ No se tomará en cuenta como indicador, la cantidad de participantes ni la cantidad de actividades, eso solamente será un reporte como respaldo del gasto y si como comparación sobre el porcentaje de personas que hayan cambiado de actitud de manera real en sus acciones diarias.</li> <li>▪ Al inicio de cada actividad se debe llenar una boleta de registro con sus datos y preguntas de referencia.</li> <li>▪ Se elabora un informe académico por cada actividad académica realizada.</li> <li>▪ Se deben hacer encuestas por correo, para evaluar si lo aprendido ha tenido impacto o cambio en la actitud de las personas.</li> <li>▪ Los criterios enunciados son válidos también para evaluar el plan de sensibilización con la comunidad</li> </ul>

Esperamos que el contenido de este documento no se quede en sus archivos sin causar ningún cambio en su forma de ver la educación cooperativa. Tenemos que trabajar muy fuerte para rescatar los valores cooperativistas en las y los asociados y marcar la diferencia entre ser cooperativista y no serlo.



## ANEXOS

### Algunos conceptos:

#### 1- Historia de la educación.

La historia de la educación se ciñe a la división de las edades del hombre. En los inicios de la Edad Antigua hay que situar las concepciones y prácticas educativas de las culturas india, china, egipcia y hebrea. Durante el primer milenio A.C. se desarrollan las diferentes paideias griegas (arcaica, espartana, ateniense y helenística). El mundo romano asimila el helenismo también en el terreno docente, en especial gracias a Cicerón quien fue el principal impulsor de la llamada humanitas romana. El fin del Imperio romano de Occidente (476) marca el final del mundo antiguo y el inicio de la larga **Edad Media** (hasta 1453, caída de Constantinopla ante las tropas turcas, bien hasta 1492, descubrimiento de América). El cristianismo, nacido y extendido por el Imperio romano, asume la labor de mantener el legado clásico, tamizado, filtrado por la doctrina cristiana. En la **educación Contemporánea (siglos XIX-XXI) nacen los actuales sistemas educativos, organizados y controlados por el Estado.**

#### 1.1- La educación básica

Preescolar, educación primaria y secundaria es la etapa de formación de los individuos en la que se desarrollan las habilidades del pensamiento y las competencias básicas para favorecer el aprendizaje sistemático y continuo, así como las disposiciones y actitudes que regirán sus respectivas vidas (educación en valores). Lograr que todos los niños, las niñas, y los adolescentes del país tengan las mismas o similares oportunidades de cursar y concluir con éxito la educación básica, para así lograr los aprendizajes que se establecen para cada grado y nivel, son factores fundamentales para sostener el desarrollo de la nación.

En una educación básica de buena calidad, el desarrollo de las competencias básicas y el logro de los aprendizajes de los alumnos son los propósitos centrales, son las metas a las cuales los profesores, la escuela y el sistema dirigen sus esfuerzos. Permiten valorar los procesos personales de construcción individual de conocimiento por lo que, en esta perspectiva, son poco importantes los aprendizajes basados en el procesamiento superficial de la información y

aquellos orientados a la recuperación de información en el corto plazo.

Una de las definiciones más interesantes nos la propone uno de los más grandes pensadores, Aristóteles: **"La educación consiste en dirigir los sentimientos de placer y dolor hacia el orden ético."** También se denomina educación al resultado de este proceso, que se materializa en la serie de habilidades, conocimientos, actitudes y valores adquiridos, produciendo cambios de carácter social, intelectual, emocional, etc. en la persona que, dependiendo del grado de concienciación, será para toda su vida o por un periodo determinado, pasando a formar parte del recuerdo en el último de los casos.

#### 1.2- Objetivos

- Incentivar el proceso de estructuración del pensamiento, de la imaginación creadora, las formas de expresión personal y de comunicación verbal y gráfica.
- Favorecer el proceso de maduración de los niños en lo sensorio-motor, la manifestación lúdica y estética, la iniciación deportiva y artística, el crecimiento socio afectivo, y los valores éticos.
- Estimular hábitos de integración social, de convivencia grupal, de solidaridad y cooperación y de conservación del medio ambiente.
- Desarrollar la creatividad del individuo. Fortalecer la vinculación entre la institución educativa y la familia.
- Prevenir y atender las desigualdades físicas, psíquicas y sociales originadas en diferencias de orden biológico, nutricional, familiar y ambiental mediante programas especiales y acciones articuladas con otras instituciones comunitarias.

#### 1.3- Nivel de alfabetismo.

La educación es un proceso de socialización y endoculturación de las personas a través del cual se desarrollan capacidades físicas e intelectuales, habilidades, destrezas, técnicas de estudio y formas de comportamiento ordenadas con un fin social (**valores, moderación del diálogo-debate, jerarquía, trabajo en equipo, regulación fisiológica, cuidado de la imagen, entre otros**).

En muchos países occidentales la educación escolar es gratuita para todos los estudiantes. Sin

embargo, debido a la escasez de escuelas públicas, también existen muchas escuelas privadas y parroquiales. La función de la educación es ayudar y orientar al educando para conservar y utilizar los valores de la cultura que se le imparte (p.e. la occidental -democrática y cristiana-), fortaleciendo la identidad nacional.

La educación abarca muchos ámbitos; como la educación formal, informal y no formal. Pero el término educación se refiere sobre todo a la [influencia ordenada ejercida sobre una persona para formarla y desarrollarla a varios niveles complementarios](#); en la mayoría de las culturas es la acción ejercida por la generación adulta sobre la joven para transmitir y conservar su existencia colectiva. Es un ingrediente fundamental en la vida del ser humano y la sociedad y se remonta a los orígenes mismos del ser humano. La educación es lo que transmite la cultura, permitiendo su evolución.

#### 1.4- Educación a lo largo de la vida

En algunos países como México, Costa Rica y Colombia, la educación se divide en dos o más tipos, éstos a su vez se subdividen en niveles tales como Educación Básica (nivel Preescolar, Nivel Primaria, Nivel Secundaria), Educación Media (Preparatoria) y Educación superior (Licenciatura y posgrado). Las divisiones varían según las políticas educativas de cada país. La Unesco tiene una Clasificación Internacional Normalizada de la Educación, la que incluye niveles y tópicos.<sup>1</sup>

#### 1.5- Índice de educación.

Existen diversos conceptos que intentan analizar el fenómeno educativo, en relación al discurrir temporal en las personas. Así, conceptos como educación permanente, educación continua, Andragogía o educación de adultos tienen aspectos comunes pero también matices importantes que los diferencian y los enriquecen. Según estudios, [los niños de ocho años aprenden mejor premiando su desarrollo y no atienden a los castigos mientras los de doce, al contrario, aprenden más al reaccionar de forma negativa ante sus errores. Los adultos también siguen esta norma general y observan más sus fallos aunque de forma más eficiente.](#)

Esto es porque [los adultos aprenden más por convicción e incluso por necesidad ya que pueden requerir los conocimientos para su trabajo, o para alguna actividad en específico por ello es que](#)

[aprenden más eficientemente de sus errores, y saben perfectamente que el aprendizaje es responsabilidad suya.](#) A diferencia de lo que pasa con los niños y jóvenes, mismos que en muchas ocasiones acuden a la escuela porque sus papás los envían y no tanto por convicción propia o porque tengan la necesidad de ciertos conocimientos. Todo esto lleva a que existan [dos corrientes educativas según el tipo de estudiantes, la pedagogía para los niños y jóvenes y la andragogía para los adultos.](#)

## 2- Evaluación

La evaluación es un proceso que procura determinar, de la manera más sistemática y objetiva posible, la pertinencia, eficacia, eficiencia e impacto de las actividades formativas a la luz de los objetivos específicos. Constituye una herramienta administrativa de aprendizaje y un proceso organizativo orientado a la acción para mejorar tanto las actividades en marcha, como la planificación, programación y toma de decisiones futuras. Lo que no debe hacer la evaluación es categorizar. [La categorización del conocimiento impide reconocer de manera efectiva el avance en el proceso de enseñanza-aprendizaje, al enmarcar por episodios la capacidad intelectual del aprendiz.](#) Tampoco debe generalizar. Así como todo conocimiento es diferente, todo proceso que conlleva a él es diferente de persona a persona, es decir, todos aprendemos de manera diferente, no debemos generalizar, aunque sí establecer criterios. [Tampoco es calificar: asignar a un número no significa conocimiento, entonces, evaluar no es calificar.](#)

[La evaluación nos ayuda a medir los conocimientos adquiridos,](#) y nos proporciona información de los avances de los mismos con la finalidad de conocer si se están cumpliendo o no los objetivos propuestos. La evaluación en tecnologías es sistemática y constante, [no se debe evaluar por el proyecto terminado sino por el esfuerzo realizado y en un mayor concepto las competencias que se adquieren según el plan de estudios.](#) En tecnologías es recomendable emplear la lista de comprobación, esta es una lista escrita de criterios de desempeño, puede utilizarse unas veces para diagnosticar los puntos fuertes y débiles, así como los cambios de desempeño, esta lista no permite registrar los matices del desempeño. Con una lista de comprobación puede resumirse el desempeño estableciendo criterios de calificación o calculando el porcentaje de los criterios cumplidos.

La evaluación educativa es un proceso sistemático y dirigido, en el cual intervienen una serie de elementos, por ejemplo: un ensayo o práctica en la formación profesional, una representación teatral en una escuela, un proyecto integrador, una prueba de ensayo en el aprendizaje informático, etc. Estos elementos nos permiten determinar si un sujeto ha alcanzado todos los objetivos planteados, propiciando con ello un cambio en su actitud de una manera significativa. En la actualidad, los mejores sistemas de enseñanza están al servicio de la educación, y por consiguiente, deja de ser un objetivo central de los programas educativos la simple transmisión de información y conocimientos. También se podría decir que existe en algunos, la necesidad de capacitar al alumnado en el autoaprendizaje, como proceso de desarrollo personal. Cada alumno es un ser único, lo que muestra un elemento clave dentro del proceso de la evaluación: no evaluar nada más por evaluar, sino para mejorar el aprendizaje y para la organización de las tareas, entre otros aspectos metodológicos. Bajo la perspectiva educativa, la evaluación debe adquirir una nueva dimensión, y de esa manera darle un sentido de pertinencia a la enseñanza-aprendizaje.

La evaluación puede conceptualizarse como un proceso dinámico, continuo y sistemático, enfocado hacia los cambios de las conductas y rendimientos, mediante el cual verificamos los logros adquiridos en función de los objetivos propuestos. Y es éste para el docente el perfeccionamiento de su razón de ser.

## 2.1. Definición alternativa de evaluación

La evaluación es la medición del proceso de enseñanza/aprendizaje que contribuye a su mejora. Desde este punto de vista, la evaluación nunca termina, ya que debemos de estar analizando cada actividad que se realiza. Se puede mencionar también que la evaluación es un proceso que busca indagar el aprendizaje significativo que se adquiere ante la exposición de un conjunto de objetivos previamente planeados, para los cuales institucionalmente es importante observar que los conocimientos demuestren que el proceso de enseñanza y aprendizaje tuvo lugar en el individuo que ha sido expuesto a esos objetivos. En este sentido estoy hablando de la evaluación académica, en donde lo que importa es verificar y/u observar a través de diversos instrumentos cualitativos o cuantitativos, que el alumno ha adquirido nuevas habilidades, destrezas,

capacidades, métodos y técnicas, así como también la "calidad educativa" de su instrucción, que le permitan tener un buen desempeño para el bien de su comunidad, beneficio personal, rendimiento laboral y disciplina.

Existen diferentes clasificaciones que se pueden aplicar a la evaluación, pero atendiendo a los diferentes momentos en que se presentan podemos mencionar:

- **Evaluación inicial que tiene como objetivo indagar en un alumno el tipo de formación que posee** para ingresar a un nivel educativo superior al cual se encuentra. **Para realizar dicha evaluación el maestro debe conocer a detalle al alumno**, para adecuar la actividad, elaborar el diseño pedagógico e incluso estimar el nivel de dificultad que se propondrá en ella.
- **Evaluación formativa es la que tiene como propósito verificar que el proceso de enseñanza-aprendizaje tuvo lugar, antes de que se presente la evaluación sumativa.** Tiene un aspecto connotativo de proalimentación activa. Al trabajar dicha evaluación el maestro tiene la posibilidad de rectificar el proyecto implementado en el aula durante su puesta en práctica.
- **Evaluación sumativa es la que se aplica al concluir un cierto período o al terminar algún tipo de unidad temática. Tiene la característica de ser medible**, dado que se le asigna a cada alumno que ostenta este tipo de evaluación un número en una determinada escala, el cual supuestamente refleja el aprendizaje que se ha adquirido; sin embargo, en la mayoría de los centros y sistemas educativos este número asignado no deja de ser subjetivo, ya que no se demuestra si en realidad el conocimiento aprendido puede vincularse con el ámbito social. Esta evaluación permite valorar no solo al alumno, sino también el proyecto educativo que se ha llevado a efecto.

## 3- Capacitación: ¿Qué significa?

Capacitación o desarrollo de personal, es toda actividad realizada en una organización, respondiendo a sus necesidades, que busca mejorar la actitud, conocimiento, habilidades o conductas de su personal.

La capacitación:

- busca perfeccionar al colaborador en su puesto de trabajo,
- en función de las necesidades de la empresa,
- en un proceso estructurado con metas bien definidas.

La necesidad de capacitación surge cuando hay diferencia entre lo que una persona debería saber para desempeñar una tarea, y lo que sabe realmente. Estas diferencias suelen ser descubiertas al hacer evaluaciones de desempeño, o descripciones de perfil de puesto. Dados los cambios continuos en la actividad de las organizaciones, prácticamente ya no existen puestos de trabajo estáticos. Cada persona debe estar preparada para ocupar las funciones que requiera la empresa. El cambio influye sobre lo que cada persona debe saber, y también sobre la forma de llevar a cabo las tareas. Una de las principales responsabilidades de la supervisión es adelantarse a los cambios previendo demandas futuras de capacitación, y hacerlo según las aptitudes y el potencial de cada persona.

### 3.1- Donde aplicar la capacitación

Los campos de aplicación de la capacitación son muchos, pero en general entran en una de las cuatro áreas siguientes:

- **Inducción**  
Es la información que se brinda a los empleados recién ingresados. Generalmente lo hacen los supervisores del ingresante. El departamento de RRHH establece por escrito las pautas, de modo de que la acción sea uniforme y planificada.
- **Entrenamiento:**  
Se aplica al personal operativo. En general se da en el mismo puesto de trabajo. La capacitación se hace necesaria cuando hay novedades que afectan tareas o funciones, o cuando se hace necesario elevar el nivel general de conocimientos del personal operativo. Las instrucciones para cada puesto de trabajo deberían ser puestas por escrito.

#### ▪ Formación básica:

Se desarrolla en organizaciones de cierta envergadura; procura personal especialmente preparado, con un conocimiento general de toda la organización. Se toma en general profesionales jóvenes, que reciben instrucción completa sobre la empresa, y luego reciben destino. Son los "oficiales" del futuro.

#### ▪ Desarrollo de Jefes

Suele ser lo más difícil, porque se trata de desarrollar más bien actitudes que conocimientos y habilidades concretas. En todas las demás acciones de capacitación, es necesario el compromiso de la gerencia. Aquí, es primordial el compromiso de la gerencia general, y de los máximos niveles de la organización. El estilo gerencial de una empresa se logra no solo trabajando en común, sino sobre todo con reflexión común sobre los problemas de la gerencia. Deberían difundirse temas como la administración del tiempo, conducción de reuniones, análisis y toma de decisiones, y otros.

En cualquiera de los casos, debe planificarse adecuadamente tanto la secuencia como el contenido de las actividades, de modo de obtener un máximo alineamiento.

### 3.2- La capacitación como inversión

La organización invierte recursos con cada colaborador al seleccionarlo, incorporarlo, y capacitarlo. Para proteger esta inversión, la organización debería conocer el potencial de sus hombres. Esto permite saber si cada persona ha llegado a su techo laboral, o puede alcanzar posiciones más elevadas. También permite ver si hay otras tareas de nivel similar que puede realizar, desarrollando sus aptitudes y mejorando el desempeño de la empresa. Otra forma importante en que la organización protege su inversión en recursos humanos es por medio del planeamiento de carrera. Estimula las posibilidades de crecimiento personal de cada colaborador, y permite contar con cuadros de reemplazo.

### 3.3- Capacitación y comunidad

La capacitación, aunque está pensada para mejorar la productividad de la organización, tiene importantes efectos sociales. Los conocimientos, destrezas y aptitudes adquiridos por cada persona no solo lo perfeccionan para trabajar, sino también para su vida. Son la forma más eficaz de protección del trabajador, en primer lugar porque si se produce una vacante en la organización, puede ser cubierta internamente por promoción; y si un trabajador se desvincula, mientras más entrenado esté, más fácilmente volverá a conseguir un nuevo empleo. Las promociones, traslados y actividades de capacitación son un importante factor de motivación y retención de personal. Demuestran a la gente que en esa empresa pueden desarrollar una carrera, o alcanzar un grado de conocimientos que les permita su "empleabilidad" permanente.

### 3.4- Beneficios de capacitar

La capacitación permite evitar la obsolescencia de los conocimientos del personal, que ocurre generalmente entre los empleados más antiguos si no han sido reentrenados. También permite adaptarse a los rápidos cambios sociales, como la situación de las mujeres que trabajan, el aumento de la población con títulos universitarios, la mayor esperanza de vida, los continuos cambios de productos y servicios, el avance de la informática en todas las áreas, y las crecientes y diversas demandas del mercado. Disminuye la tasa de rotación de personal, y permite entrenar sustitutos que puedan ocupar nuevas funciones rápida y eficazmente. Por ello, las inversiones en capacitación redundan en beneficios tanto para la persona entrenada como para la empresa que la entrena. Y las empresas que mayores esfuerzos realizan en este sentido, son las que más se beneficiarán en los mercados híper competitivos que llegaron para quedarse.

### 4- Formación: ¿Qué significa?

El concepto de formación proviene de la palabra latina "formatio". Se trata de un término asociado al verbo formar (otorgar forma a alguna cosa, concertar un todo a partir de la integración de sus partes). Por ejemplo: "La formación de las nubes se produce por la acumulación del vapor de agua", "El entrenador todavía no comunicó la formación del equipo". La formación también refiere a la forma como aspecto o características externas ("Es un animal de excelente formación") y a la acumulación

de piedras o minerales que comparten ciertos rasgos en su geología.

En la actualidad, la noción de formación suele ser asociada a la educación o la capacitación, sobre todo a nivel profesional. La formación de una persona, por lo tanto, está vinculada a los estudios que cursó, al grado académico alcanzado y al aprendizaje que completó ya sea a nivel formal o informal: "Tenemos que contratar a un ejecutivo de buena formación para que nos ayude a sacar adelante a esta empresa".

La formación puede ser básica (como completar la escuela) o mucho más avanzada (un título universitario, un postgrado, etc). También puede incluirse dentro de la formación a los conocimientos que se adquieren con la práctica a partir de la experiencia laboral. En este sentido, una persona que trabajó durante quince años en un taller mecánico es probable que tenga una buena formación para resolver problemas en un automóvil, aún cuando no tenga un título o un grado que lo acredite.

### 5- Sensibilización: ¿Qué significa?

Es un concepto importante tomando en cuenta los servicios que las cooperativas realizan en su compromiso con la comunidad (séptimo principio). Las cooperativas pueden desarrollar programas de sensibilización para su membresía y para personas de la comunidad, en el marco de un programa de compromiso con la comunidad o RSCoop. La sensibilización es parte integral del plan de educación cooperativa, porque es una modalidad de educación según las definiciones de ambos conceptos.

Sensibilización se define como: "Conjunto de acciones que pretende influir sobre las ideas, percepciones, estereotipos, conceptos de las personas y de los grupos para provocar un cambio de actitudes en nuestras prácticas sociales, individuales y colectivas". La definición nos plantea las características que definen las actuaciones de sensibilización que la cooperativa puede implementar en un plan o proyecto. Se pueden enumerar así:

- Se busca intencionalmente un cambio. Hay que planificar las acciones en el tiempo: fijar un punto de partida que deviene de un diagnóstico (sobre qué ideas, percepciones, estereotipos se quiere influir) y definir un punto de llegada o



resultados esperados (qué cambios de actitudes en las prácticas sociales, individuales y colectivas se quieren lograr) en la comunidad;

- Un cambio no solo intelectual, sino práctico. El cambio que se persigue no solo afecta a las ideas, concepciones, imágenes o estereotipos... sino que tiene que trascender a las prácticas.
- El cambio implica abordar las causas de las situaciones que socialmente no son deseadas y no solo las consecuencias.
- La corresponsabilidad tiene que estar implícita en el cambio. Es un asunto de la comunidad toda, no solo de la cooperativa.

La sensibilización efectiva requiere proyectos concretos mediante estrategias definidas, que a su vez deberían contar con ciertas características:

- Planificación: para incrementar la eficacia de la intervención e identificar aquellos elementos y claves que están funcionando.
- Compromiso a largo plazo: el cambio de actitudes no es tarea fácil y requiere de acciones constantes, continuadas, con seguimiento de corto, medio y largo plazo.
- Integralidad. Las acciones cooperativas de compromiso con la comunidad deben estar integradas en un mismo objetivo, definidas en función de los grupos destinatarios en la comunidad y la evolución del proyecto.

De tal manera, la sensibilización desde la cooperativa implica un trabajo participativo con la comunidad (o grupos de ésta), asignación de presupuesto y recursos humanos e identificar el papel de cada quien que participa en los proyectos de RSCoop.

Alberto Mora Portuguez  
Educación y Formación  
ACI-Américas

[educoop@aciamericas.coop](mailto:educoop@aciamericas.coop)

22 de abril, 2013